

南方泵业股份有限公司

股票期权与限制性股票激励计划

实施考核管理办法

(修订稿)

南方泵业股份有限公司

二〇一三年五月

为保证南方泵业股份有限公司(以下简称“南方泵业”、“公司”)股权激励计划的顺利实施,建立、健全激励与约束机制,完善公司法人治理结构,确保公司长远发展和股东利益的最大化,现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法(试行)》、《股权激励相关备忘录 1-3 号》、《创业板信息披露业务备忘录第 8-9 号》等有关法律、法规和《南方泵业股份有限公司股票期权与限制性股票激励计划(草案)》、《南方泵业股份有限公司章程》的规定,结合公司实际情况,制订本考核办法。

第一章 总则

第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构,建立责、权、利相一致的激励与约束机制,健全公司激励对象绩效评价体系,促进激励对象诚信、勤勉地开展工作,确保公司发展战略和经营目标的实现,促进公司的可持续发展,保证公司股权激励计划的顺利实施。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则,严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价,以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合,从而提高管理绩效,实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核对象

1. 公司董事、高级管理人员;
2. 公司中层管理人员;
3. 公司核心技术(业务)人员;
4. 其他经公司董事会确认需要进行激励的骨干员工。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

2、公司监事会负责股权激励对象名单的核实。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人力资源部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

5、公司董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

6、公司董事会负责本办法的审批。

第五条 考核程序

公司采取岗位相关人员评定以及董事会薪酬与考核工作组考核评定相结合的方法对考核对象进行综合考评。

1、根据公司股权激励年度经营目标分别确定各经营部门、各被考核对象的分年度经营目标，各经营部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核依据，并签订《年度经营目标责任书》，经董事长审批后，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司因实际情况变化或工作需要需调整年初制定的年度工作目标计划时，须经董事长批准后，报薪酬与考核委员会备案。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

4、考核年度结束后，由薪酬与考核委员会工作小组负责依据每月考核数据对激励对象进行年度考核，形成考核结果并出具《绩效考核评估意见》，报薪酬与考核委员会最终审核通过。

第六条 考核期间与次数

1、考核期间

激励对象等待期或锁定期内以及可行权日或解锁日的前一个会计年度。

2、考核次数

股权激励期间每年度一次。

第三章 考核内容

第七条 绩效考核指标

激励对象当年度可行权或解锁额度根据公司、个人两个层面的考核结果共同确定。

1、公司层面考核内容

公司在每个会计年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩指标作为激励对象行权或解锁的必要条件。考核标准如下表所示：

行权或解锁期	业绩考核目标
第一个行权或解锁期	相比于2012年，2013年净利润增长不低于20%，且2013年加权平均净资产收益率不低于12.50%。
第二个行权或解锁期	相比于2012年，2014年净利润增长不低于38%，且2014年加权平均净资产收益率不低于13.50%。
第三个行权或解锁期	相比于2012年，2015年净利润增长不低于58%，且2015年加权平均净资产收益率不低于14.50%。

行权期上一年度净利润不低于最近三个会计年度的平均水平且不得为负；上述各年度净利润指标为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益前后孰低的净利润；各年度净利润与净资产均指归属于上市公司股东的净利润与归属于上市公司股东的净资产。根据《企业会计准则》及有关规定，实施本计划发生的激励成本在公司经常性损益中列支。

2、个人绩效考核内容

在公司层面业绩考核达标的情况下，按照南方泵业绩效考核的相关规定，激励对象只有在上年度绩效考核合格的情况下才能获得行权和解锁。若为不合格，则取消当期行权或解锁额度，并由公司统一注销。根据规定，激励对象的绩效考评结果分为优秀(A档：90分以上)、良好(B档：90-75分)、合格(C档：75-60分)和不合格(D档：60分以下)，其中考核结果在C以上(包含C)为考核达标，激励对象可按照《激励计划》的相关规定对该行权或解锁期内所获授的全部权益申请行权或解锁，否则，其相对应的期权作废，由公司注销；其相对应的限制性股票，由公司按照激励对象购买价格回购并注销。

公司各层级的考核实施内容、标准及评分等，具体列示如下：

考核内容（权重）		内容描述	考核标准	考核评分
财务数据 (55%)	1. 主营业务收入（30%）	指本年度主营业务收入完成率	以各分子公司签订的年度协议中的相关规定进行考核	全额完成得 18 分 未完成得 12 分 每超额完成 5%加 3 分
	2. 费用率（25%）	指各类费用开支占销售收入的比率	以各分子公司签订的年度协议中的相关规定进行考核	全额完成得 18 分 未完成得 12 分 每超额完成 5%加 3 分
工作业绩 (25%)	1. 年度目标实现率（5%）	指年度内已实现的目标数相比应实现的目标数的百分比	年度目标实现率在 80%以上	完成率 80%得 3 分 完成率 80%以下得 1 分 每提高 5%加 1 分
	2. 管理创新（5%）	指包括思想理论创新、管理制度创新和技术方法创新在内的以提高公司管理水平的方式方法	年度管理创新数量不少于 3 项	完成 3 项得 3 分 完成 3 项以下得 1 分 每增加 1 项加 1 分
	3.1 市场开发：此考核仅针对市场营销部（15%）	国内销售网点覆盖率	年度增设销售网点不少于 10 个	完成 10 个网点得 4.5 分 完成 10 个以下得 3 分 每增加 5 个加 1 分
		国外销售网点覆盖率	年度增设销售网点不少于 2 个	完成 2 个网点得 4.5 分 完成 2 个以下得 3 分 每增加 1 个加 1 分
	3.2 采购及时率：此考核仅针对采购部门（15%）	完成采购数量与应采购数量的百分比	季度内，及时率达到 90%以上	完成率 90%得 9 分 完成率 90%以下得 7 分 每增加 5%加 1 分
	3.3 产品研发：此考核仅针对技术研发部（15%）	新产品的研制，以样机测试通过为考核点	年度内新产品研制的数量不少于 5 项	完成 5 项得 4.5 分 完成 5 项以下得 3 分 每增加 1 项加 1 分
		技术改进：包括性能、外观的提升，设备的改进及专用设备的研制	年度内老产品、设备改进数量不少于 3 项	完成 3 项得 4.5 分 完成 3 项以下得 3 分 每增加 1 项加 1 分
	3.4 人力资源配备：此项仅针对人力资源部（15%）	人员的招聘、培训、福利、薪酬、劳动关系等模块的管理	根据招聘、培训、福利、劳动关系等六大模块进行考核	完成得 9 分 未完成得 7 分
4. 其他部门（15%）	日常工作和管理	以部门相关规定进行考核	完成得 9 分 未完成得 7 分	

工作态度 (10%)	1. 客户满意度 (5%)	客户对产品、售后服务的满意程度调查。	客户满意度调查年度不少于 2 次, 满意度在 80%以上为合格。	满意度在 80%得 3 分 低于 80%得 1 分 每提高 5%加 1 分
	2. 员工满意度 (5%)	对工作责任感、职业素养、团队带领等方面的满意度调查。	员工满意度调查年度不少于 1 次, 满意度在 80 分以上为合格。	满意度在 80%得 3 分 低于 80%得 1 分 每提高 5%加 1 分
学习与发展 (10%)	1. 核心员工保有率 (5%)	核心员工指能够帮助企业实现公司战略目标和保持、提高公司的竞争优势, 或能够直接帮助主管提高管理业务能力、经营能力和抵御企业管理风险能力的员工。	年度核心员工保有率控制在 5% (核心人员数量相比总人数的比例)。	保有率控制在 5%得 3 分 低于 5%得 1 分 每提高 0.5%加 1 分
	2. 培训指标 (5%)	按照公司年度规划和人才培养规划, 参加培训及学习。	年度培训率达到 80%。	完成率在 80%得 3 分 完成率 80%以下得 1 分 每提高 10%加 1 分

第四章 考核结果的应用和管理

第八条 考核结果的反馈

1、被考核者有权了解自己的考核结果, 薪酬与考核委员会应当在考核结束 8 个工作日内向被考核者通知考核结果;

2、如被考核者对考核结果有异议, 应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决, 可提出申诉; 激励对象可向薪酬与考核委员会提出申诉, 薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内, 应对申诉者的申诉请求予以答复, 并根据实际情况对其考核结果进行复核, 并告之相应的处理结果。

3、绩效管理相关人员责任

(1) 考核人没有对被考核人进行客观评价的, 予以警告, 情节严重的, 取消其考核人资格。

(2) 各部门负责人负责本部门内的绩效考核, 如出现漏考, 将由各责任人负责。

第九条 考核结果应用

- 1、绩效考核结果作为股权激励行权或解锁的依据。
- 2、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权或解锁资格及行权或解锁数量。
- 3、考核结束后，董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。
- 4、合格以上的激励对象按如下程序办理行权或解锁：
 - (1) 激励对象向董事会提交《股票期权行权申请书》或《限制性股票解锁申请书》，提出行权或解锁申请；
 - (2) 董事会对申请人的行权或解锁资格进行审查确认；
 - (3) 行权或解锁申请经董事会确认后，由相关职能部门统一办理满足行权条件的股票期权行权或限制性股票解锁事宜。
- 5、考核结果为不合格的对象，公司将根据股权激励计划的有关规定，注销激励对象所获期权中当期可行权份额，以授予价格回购并注销激励对象所获限制性股票当期未解锁份额。

第十条 考核结果归档

- 1、董事会薪酬与考核委员会工作组须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该股权激励计划结束三年后由董事会薪酬与考核委员会工作组负责统一销毁。

第五章 附则

第十一条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定与修订。经公司股东大会审议通过后生效，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存

在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第十二条 本办法的修改权及解释权均属公司董事会。

第十三条 本办法由股东大会审议通过之日起开始实施。

南方泵业股份有限公司董事会

二〇一三年五月十八日